

# 保育者の労働・生活・文化の実態と意識の日中調査から 考える研究・研修制度と保育者のモチベーション

陳 惠 貞

**摘要：**本論文は、2011年に始まった日本と中国における保育者の労働・生活・文化に関する実態と意識の国際比較の共同研究をベースにしたものである。質問紙調査の結果により、研究と研修に焦点を絞り、日中の保育者におかれている研究・研修の環境や制度を比較して、保育者のモチベーションを検討した。明らかになったのは、まず両国の保育者が積極的に研修を受けて、専門性の向上へ取り組もうとしていることの差異である。中国の保育者は学歴と学歴の向上が昇進につながるシステムにあり、結果として専門性の向上につながるし、モチベーションが高くなる。しかし、日本では学歴向上によって、昇進や給与増につながらないので、意欲が湧きにくい。さらに、「教育研究活動に参加する」ことは中国ではごく普通に専門性の向上につながるかと認識しているが、日本の保育者は「研究活動」が取り組みにくい環境におかれている。それは、中国の保育者に比べ、日本の保育者は一人三役を担わなければならないという職務内容からきているものだと いえる。現状の職務内容を考慮すると、過酷な仕事を強いられては、研究活動に支障をきたすし、モチベーションも上がりにくい。

また、日本の保育者の文化水準と専門的レベルでの自己評価が低くなっているが、低賃金・重労働のうえ、研究する時間と環境にないことによるものだと考えられる。ゆえに自己肯定感が低く、相対的に無気力に陥りやすいし、モチベーションも上がりにくくなる。日中の国際比較を通じ、離職率の高さは、日本の優秀な人材の流出にもなりかねない厳しい現実が明らかになった。保育者の人材確保と保育の質を向上するためには、確実に研修を行い、研究環境と制度の整備、安定した専門職としての位置付け、労働条件の改善などが緊急の課題である。

キーワード：モチベーション、研究・研修制度、比較研究

## I. 研究目的

人間のモチベーションはどこからくるのであろうか。また、どうすればモチベーションは保たれるのであろうか。動因理論 (Woodworth, 1918) において、ウッドワースは「動因とは、(1)行動を活性化する、(2)行動を目標に向かって方向づける、(3)動因状態が解消するまで、行動を維持するという3つの機能をもった仮説的概念である」という (山下, 1997)。しかし、人間はいかなる厳しい環境の中でも、自ら設定した目標を実現しようとするモチベーションを保たれるものであろうか。現在、日本では、子どもたちを見守る保育士が大変不足している。待機児童が一向に解消できず、「保育士なり手不足深刻化」(亀岡, 2013)や「酷使される保育士」(鳴沢, 2014)など報道で論じられたように、なお深刻な状況にある。乳幼児保育・教育現場では現存している課題の打開策を探るべくことは急務である。

本研究は2011年に始まった日本と中国における保育者の労働・生活・文化に関する実態と意識の国際比較の共同研究をベースにしたものである。2011年3月から中国で、同年の9月と10月に日本での調査に基づく国際比較調査研究になる。そして、2012年より3回にわたり、毎年日本保育学会を中心に発表の場を広げ、国際シンポジウムを開催し、さらに論文化をすることによって機関誌などに投稿し、展開してきた経緯がある(注1~9を参照)。主に、保育者養成の課題のあり方を検討しようとするものであった。

「保育者の労働・生活・文化に関する実態と意識の日中比較研究(1)」において、武ら(2014)は日中の保育者の生活および労働環境の相違を調査結果によって明らかにした。本研究では、保育者の研究と研修のデータを中心に分析し検討をした。両国の保育者において、文化水準・専門的レベルの自己評価と専門性の向上への取り組みの実態など、制度の側面を含めて明らかにすることが目的である。また、両国の実態と制度を把握したうえ、保育者のモチベーションについて日中両国における今後の保育者養成のあり方について検討することを目的としている

## II. 研究方法

1. 調査時期：中国では、2011年3月からN市・S市・T市の南北を含む3か所で調査を行った。  
一方、日本では2011年9月と10月にA県のN市と周辺都市で調査を行った。
2. 調査対象：日中の各調査協力機関の在職保育者
3. 調査方法：各調査協力機関に依頼し質問紙と返信用封筒を送り届けた。各調査対象者の回答が他に漏れないように個々封印した回答用紙を回収した。
4. 質問紙の有効回収数：日本は498部。中国は449部。
5. 質問紙の項目と内容：

(1) フェースシート(本人の属性に関する項目)	9項目
(2) 職歴や勤務時間等労働に関する項目	6項目
(3) 日常生活文化に関する項目	16項目

なお、研究目的でも言及したように、本研究で取り上げたのは、(1)の調査対象者の年齢と性別、そして(3)の研究・研修に関する項目のみである。詳しい内訳について、本機関誌の武(2015)の論文を参照されたい。

### Ⅲ. 結果と考察

#### 1. 保育者の年齢層について

日本の保育者の年齢層は20歳代33.1%、30歳代23.1%、40歳代20.9%、50歳代19.7%であった。中国では、20歳代38.3%、30歳代35.2%、40歳代22.3%、50歳代3.3%である。日本に比べて中国では30歳代以下の若い保育者が多いことと50歳代の保育者が極端に少ないことが明らかになった。中国の50歳代保育者が少ない理由として考えられるのは、女性の定年退職が40代後半から、特に50～55歳に集中していることが影響の一因であると推察する。(表1)

#### 2. 保育者の性別について

日本では女性保育者が96.0%に対し、中国では94.2%を占めている。日中とも女性の保育者が全体の95%前後を占め、乳幼児保育・教育の仕事はいまだに女性中心の職業になっているといえる。(表2)

表1 日本と中国の対象者年齢層

番号	年齢層	日本	%	中国	%
1	20歳代	165	33.1%	172	38.3%
2	30歳代	115	23.1%	158	35.2%
3	40歳代	104	20.9%	100	22.3%
4	50歳代	98	19.7%	15	3.3%
5	60歳代	10	2.0%	1	0.2%
	無回答	6	1.2%	3	0.7%
	回収数	498	100.0%	449	100.0%

表2 日本と中国の対象者性別

番号	性別	日本	%	中国	%
1	男性	17	3.4%	10	2.2%
2	女性	478	96.0%	423	94.2%
	無回答数	3	0.6%	16	3.6%
	回収数	498	100.0%	449	100.0%

#### 3. 研修と研究に関する項目内容の検討

##### 1) 文化水準・専門的レベルの自己評価

「あなたは自分の文化水準をどれ位だと評価していますか」という設問に「とても高い」と「比較的高い」を合わせた自己評価は、日本の5.4%に対して中国は17.1%であった。何より問題なのは、同質問で、「比較的低い」と「とても低い」と自己評価をしたのは、日本の27.9%に対して中

国はわずか4.6%という差である。日本の保育者は自己評価が低かった。(表3)

さらに、「あなたは自分自身の専門的レベルの向上についてどれほど期待していますか」の設問では、「とても期待している」と「比較的に期待している」と答えたのが日本は17.1%、中国が88.8%と大きく上回る。関連して、「あまり期待していない」と「期待していない」を合わせた低い自己評価をした保育者は、中国の0%に対し、日本は15.5%も存在する(表4)。

いずれにしても、日本の保育者が専門的レベルへの自己評価の低さ、特に専門的レベルの向上への期待の低さは驚きである。このように自己評価が低く、期待も持てない状況にあることは、無気力に陥りやすく、モチベーションを高める面で危機的な状況である。

表3 文化水準・専門的レベルの自己評価

		日本 5.4%		中国 17.1%	
No.	カテゴリー名	n	%	n	%
1	とても高い	3	0.6	1	0.2
2	比較的高い	24	4.8	76	16.9
3	普通	321	64.5	336	74.8
4	比較的低い	119	23.9	19	4.2
5	とても低い	20	4.0	2	0.4
	無回答	11	2.2	15	3.3
		27.9%		4.6%	

表4 専門的レベルの向上への期待 88.8%

		日本 17.1%		中国 88.8%	
No.	カテゴリー名	n	%	n	%
1	とても期待している	14	2.8	186	41.4
2	比較的に期待している	71	14.3	213	47.4
3	普通に期待している	308	61.8	37	8.2
4	あまり期待していない	74	14.9	0	0.0
5	期待していない	3	0.6	0	0.0
	無回答	28	5.6	13	2.9
		15.5%			

## 2) 専門性への向上

「あなたはどんな手段で自分の専門性を高めていますか」の設問には、次の4つの選択肢を設定した。

- ① 学歴の向上、②研修を受ける、③さまざまなレベルの教育研究活動に参加する、④その他。  
(複数選択は可)。

選択肢の中から、まず「研修を受ける」と答えたのは日本で84.1%、中国で88.4%を占めている。両国の保育者とも研修を受けることに積極的であることが分かった。(表5)

表5 自分の専門性を高める手段(複数選択)

		日本		中国	
No.	カテゴリー名	n	%	n	%
1	学歴の向上	12	2.4	368	82.0
2	研修を受ける	419	84.1	397	88.4
3	さまざまなレベルの教育研究活動に参加する	36	7.2	403	89.8
4	その他	129	25.9	247	55.0
	無回答	31	6.2	18	4.0

表6 学歴

		日本 24.7%		中国 61.7%	
No.	カテゴリー名	n	%	n	%
1	大学院修了	3	0.6	13	2.9
2	4大卒	120	24.1	284	58.8
3	短大卒	326	65.5	132	29.4
4	専門学校卒	43	8.6	36	8.0
5	その他	6	1.2	5	1.1
	無回答	0	0.0	2	0.4

しかし、同設問における他の選択肢では大差がみられた。まずは、「学歴の向上」では、日本の2.4%に対し、中国は82.0%で大きく上回った。中国では政策上、学歴向上へ積極的に取り組む意欲が高いことと職務評価が昇進に反映されやすいことが影響していると考えられる。このような制度があれば、さらにモチベーションが高まると期待できる。次に、「さまざまなレベルの教育研究活動に参加する」では、日中は7.2%対89.8%とさらに差異があった。教育研究活動について、以下に根拠として挙げた中国政府の教育施策による「職級制」の研究環境が大いに影響している。

学歴の調査結果により、大学院修了では日中は0.6%対2.9%であり、4年制大卒では、24.1%対58.8%である。4大以上の学歴を有する保育者は中国の61.7%が日本の24.7%と倍以上の差があった（表6）。中国では幼児教育・保育を専門職として位置付けており、さらに現職の保育者の学歴向上を促す体制がある。根拠として、1990年代以降、中国政府は保育機関に格付け制度を導入し、「幼稚園教師」が小中学校の教師と同様に「職級制」になったからである。また、中国の幼稚園は、各クラスに教師2名が配置基準であり、午前と午後のふたり担任制によって、それぞれの研究時間が確保されていることから研究する意欲を高めている。さらに、「保育員」を配置し、清潔衛生の管理など雑務を責任もって「幼稚園教師」をサポートする体制にある。（劉ら、2012；中田、2014）これは、日本の保育者の一人三役と対照的であり、研究しやすい環境にあることが明白である。中国の幼稚園教師は教育者と研究者の二つの役割を担っている。幼児教育現場での実践をしながら研究し、研究成果をすぐにフィードバックできる立場にある。保育の質の向上には効果的であることは言うまでもない。

日中の学歴の差が目立つが、学歴向上だけでは専門性の向上へは直接つながらない。要は研究する時間の確保と職務評価が昇進につながる環境となるのがポイントになる。

#### IV. まとめ

以上の日中の保育者におかれている研究・研修の環境や制度に関わる国際比較の結果と考察から、保育者のモチベーションの差異が明らかとなった。

1. 日中両国の84%以上の保育者が積極的に研修を受けて、専門性の向上へ取り組もうとしている事実が分かった。つまり、研修を受ける意識が高く、モチベーションが高いといえる。しかし、研修を受けることは法令上、義務づけられているものの、保育者が自発的に専門性の向上へつながるように積極的に研修を受けようとするとは言い切れない部分もある。受け身的な印象を感じると言わざるを得ない面もある。
2. 中国の保育制度には学歴と学歴の向上が昇進につながるシステムがあり、結果として専門性の向上につながり、モチベーションが高くなる。一方、日本では学歴向上によって、必ずしも昇進や給与増につながらないので、意欲が湧かない要因にも考えられる。
3. 「教育研究活動に参加する」ことは中国ではごく普通に専門性の向上につながると認識され

ているが、日本の保育者は「研究活動」を行いにくい環境におかれている。それは、中国の保育者に比べ、日本の保育者は一人三役という職務内容の違いによるものだといえる。過酷な仕事を強いられては、研究活動に支障をきたし、モチベーションも上がりにくいと考えられる。

4. 日本の保育者は、文化水準と専門的レベルとも低い自己評価をしていることについては、低賃金・重労働のうえ、研究する時間と環境にないことによるものだと考えられる。その結果、自己肯定感が低く、相対的に無気力に陥り、モチベーションも上がりにくなる。

以上の厳しい現実から、日本では優秀な人材が流出し、離職率の高さにつながっている。保育者の人材を確保するため、保育の質を向上するために、確実に研修を行い、そのうえ研究環境とシステムの整備、やりがいの持てる安定した専門職として位置付け、労働条件の改善などが課題である。

保育者を志す学生に、保育者になりたい理由を聞くと、大抵「子どもが好きだから」と答える。夢を追い数年も勉学し、高い学費を投じ、やがて夢が叶い、はれて保育者になった。しかし、苦勞をして専門職のキップを手に入れたのに、就職して暫くも経たないうちに、転職や退職など離職してしまう。保育者の離職率が高いのは何故であろう。人材育成の面で考えれば、人材を定着させることも大事であることは言うまでもない。乳幼児保育・教育現場では依然として離職率が高い、特に早期離職は深刻な課題になっている（森本ら, 2013; 傳馬ら, 2014）。人手不足で、乳幼児保育・教育現場は悲鳴をあげている現状にある。また、保育の質を向上させるため、さらなる調査・研究によって状況を把握するとともに、改善の糸口をみつけることが急務である。

前にも言及したように、山下(1997)は、ウッドワース (Woodworth, 1918) の動因理論について、「動因とは、(1)行動を活性化し、(2)行動を目標に向かって方向づける、(3)動因状態が解消するまで、行動を維持するという3つの機能をもった仮説的概念である」という。ウッドワースの仮説に基づき、人間は動因を実現させるために、行動を活性化し、目標に向かって努力をする。動因状態が改善されれば、諦めることなく、行動を維持すると考えられる。いかに良好な動因状態を持続し続けるかが、モチベーションを保つ一つの手段として考えられる。保育者の離職をくい止めるためには、離職の原因を突き止めることが必要である。退職の理由として、森本ら(2013)によれば、結婚・出産育児・家族介護・進学・進路変更・体調不良など挙げられた。さらに、進路変更や体調不良の理由として、過酷な勤務・知識能力不足・(職場・園児・保護者との)人間関係・責任の重さ・仕事の失敗・やりがいのなさなど挙げられている。とりわけ「知識能力」と「責任の重さ」のようなプロ意識により保育の質を高めることは、保育者の自己実現にとって大事である。保育専門職を自分にマッチしたやりがいのある仕事と認識するようになり、達成感が高まり、モチベーションが保たれることになる。その中で、研究・研修を通して、専門性を向上させ、プロとして自信を持った時こそ、自己肯定感や達成感が向上し、モチベーションが保たれる。人



間は生活を維持するために働くだけではなく、達成感を味わいながら次への目標に向かって頑張れるし、モチベーションを保ち続けるものだと考えられる。

少子化の時代だからこそ、少人数制にし、じっくり子どもたちと向き合い、保育・教育の質を向上させるチャンスである。日本では、保育者の専門性の向上のために、研修を義務化し、法的に定められている。「保育者の資質の維持向上についての研修の強化については、教育基本法第9条、児童福祉法第48条の3第2項に加えて、法令上保育者の研修が義務づけられている」（丹羽ら, 2013）。加えて丹羽（2014a）は、教育基本法や児童福祉法のほか、「保育所保育指針」や「教育振興基本計画」や「児童福祉施設の設備および運営に関する基準」などからも保育者の資質の維持向上のための研修を強化する法的根拠等を示した。しかしながら、このように法的には保育者の研修権の保障がなされている一方、現実的には厳しい労働条件、長時間勤務のため園内研修すら実施することが困難であると訴えられている。まして園外研修について事実上多くの保育者は受けられない実態にあることも否めない。園内研修と園外研修だけでなく、自己研究・研修もままならぬことが自明である。

本研究で専門性を高める手段について、選択肢「②研修を受ける」では、日中間ほぼ同じく積極的に受けると答えているのに対し、「③さまざまなレベルの教育研究活動に参加する」では日中間に、大きな落差が生じていると結論づけた。保育者の資質を向上させるため、また保育者自身のキャリアアップするため、強いて保育者の自己実現のため研修と研究は必要不可欠である。日本の保育者は労働条件の厳しさの中で、園内研修さえ満足に受けられない中で、どうてい研究するには至らず、それが自己評価の低さにつながると考えられる。自己実現できないまま、モチベーションが下がっているのではと推察する。

先行研究「保育者の労働・勤務などの現状」（丹羽, 2014b）で指摘された非正規保育者の割合が増加することに加え、規制緩和により、企業の参入が目立つことが気になる。新聞で報道された「酷使される保育士」の中で、「厚生労働省の調査では、2012年の保育士の平均給料は・・・中略・・・すべての業種の平均給料より10万円以上低かった」（鳴沢, 2014）。さらに、同紙の「年収300万円 待遇改善拒む企業」（松田・北川, 2014）に、ボランティア精神を利用されていると指摘があったように、保育者の低賃金・人手不足による負担増と疲労などの問題が露呈している。早期退職や転職の先行研究に辞める理由として挙げられていなかった「給料への不満」であるが、非正規雇用の急激な増加や厚生労働省による現状調査の統計データによって大きな問題として表面化した。雇用や賃金の問題は、生活にかかっている大問題であり、ひいては保育者の自己実現や人生設計にもかかわる問題である。

以上の諸弊害により、日本の保育者は長期的に解消できないストレスの多い環境におかれると、「学習性無力感」（Seligman, 1975）を覚え、危険にさらされてしまうことが十分に考えられる。「学習性無力感」が発生するメカニズムは、生物体が結果をコントロールできない状況で苦痛な刺激を受け、長期に解消できず、その結果、モチベーションが下がり、やる気を失い、無気力に陥るというものである。「学習性無力感」に陥ると、ついには体調不良や抑うつを引き金になる可

能性があると推察する。窮状を打開し、危険性を回避するため、保育者の労働・勤務条件と社会的地位・給与増などの早期改善が求められる。

子どもは国の宝物、国の未来でもある。その国の未来にかかっている子どもたちを見守っていく保育者も国の財産であるはず。人類の未来を握る子どもを守り、健やかに成長させるのは、われわれ大人と社会・国の責任であり、義務である。これは万国共通の理念でもある。少子高齢化に悩む先進国であれ、開発途上国であれ、子どもの健やかな成長よりも確かな未来への道はないと確信する。保育の質を向上させ、人材の損失をくい止め、保育者の自己実現とキャリアアップを図る研究・研修体制の見直しは、喫緊の課題である。

\*本研究は2014年5月に日本保育学会に於いて発表したものを加筆し、焦点をしばってまとめたものである。筆者は、「東アジア保育者養成研究会」の一メンバーとして活動している。研究会の一連活動の成果として、下記の注(1)～(9)に示す。

【注】

- (1) 植村広美・劉郷英・平岩定法・栗山陽子・陳惠貞(2012)「中国における保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究①」『第65回日本保育学会発表要旨集』, p.176.
- (2) 劉郷英・植村広美・中田照子・穴戸健夫・丹羽正子(2012)「中国における保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究②」『第65回日本保育学会発表要旨集』, p.209.
- (3) 平岩定法・劉郷英・中田照子・丹羽正子・穴戸健夫(2012)「日中両国における保育者養成の現状と課題」『子ども学研究論集第4号』, pp.31-44.
- (4) 平岩定法・陳惠貞・劉郷英(2013)「日本における保育者の労働・生活・文化に関する実態と意識の調査研究(1)」『第66回日本保育学会発表要旨集』, p.209.
- (5) 丹羽正子・栗山陽子・中田照子・穴戸健夫(2013)「日本における保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究(2)」『第66回日本保育学会発表要旨集』, p.210.
- (6) 中田照子(2013)「日中保育者養成国際シンポジウム 子どもの発達と保育の質の向上 報告書」『東アジア保育者養成研究会』, pp.1-81.
- (7) 陳惠貞・中田照子・丹羽正子(2014)「保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究—東アジア保育者養成研究会の学会発表活動を中心に—」『子ども学研究論集第6号』, pp.1-13.
- (8) 武小燕・陳惠貞・中田照子・栗山陽子・植村広美・平岩定法(2014)「保育者の労働・生活・文化に関する実態と意識の日中比較研究(1)」『第67回日本保育学会発表要旨集』, p.112.
- (9) 陳惠貞・武小燕・穴戸健夫・平岩定法・丹羽正子・劉郷英(2014)「保育者の労働・生活・文化に関する実態と意識の日中比較研究(2)」『第67回日本保育学会発表要旨集』, p.113.



【論文】保育者の労働・生活・文化の実態と意識の日中調査から考える  
研究・研修制度と保育者のモチベーション

【引用文献】

- 傳馬淳一郎・中西さやか (2014) 「保育者の早期離職に至るプロセス～TEM (複線経路・等至性モデル) による分析の試み～」 名寄市立大学 道北地域研究所年報(32), pp.61-67.
- 亀岡秀人(2013) 「保育士なり手不足深刻化 低賃金の改善急務」 東京新聞, 2013 年 8 月 21 日付  
<http://www.tokyo-np.co.jp/article/seikatuzukan/2013/CK2013082102000180.html> 情報取得日 2014 年 10 月 1 日
- 劉郷英・植村広美・中田照子・宍戸健夫・丹羽正子 (2012) 「中国における保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究②」 『第 65 回日本保育学会発表要旨集』, p.209.
- 松田史朗・北川慧一 (2014) 「年収 300 万 待遇改善拒む企業」(「酷使される保育士」) 朝日新聞, 2014 年 8 月 25 日付, 13 版 4 面記事.
- 森本美佐・林悠子・東村知子 (2013) 「新人保育者の早期離職に関する実態調査」 奈良文化女子短期大学 紀要 (44), pp.101-109.
- 中田照子(2014) 「Ⅰ. 中国における保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究—N 市を中心に」 陳惠貞・中田照子・丹羽正子「保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究—東アジア保育者養成研究会の学会発表活動を中心に—」 『子ども学研究論集第 6 号』, pp.2-6.
- 鳴沢大(2014) 「社福でもたりぬ人手 行事に忙殺」(「酷使される保育士」) 朝日新聞, 2014 年 8 月 25 日付, 13 版 4 面記事.
- 丹羽正子 (2014a) 「Ⅲ・日本における保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究 (2)」 陳惠貞・中田照子・丹羽正子「保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究—東アジア保育者養成研究会の学会発表活動を中心に—」 『子ども学研究論集第 6 号』, pp.11-12.
- 丹羽正子 (2014b) 「Ⅲ・日本における保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究 (2)」 陳惠貞・中田照子・丹羽正子「保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究—東アジア保育者養成研究会の学会発表活動を中心に—」 『子ども学研究論集第 6 号』, pp.9-11.
- 丹羽正子・栗山陽子・中田照子・宍戸健夫 (2013) 「日本における保育者の労働・生活・文化の実態と意識の調査研究 (2)」 『第 66 回日本保育学会発表要旨集』, p.210.
- Seligman, M.E.P. (1975) *Helplessness: On depression, development and death*. San Francisco: W.H. Freeman. (平井久・木村駿 (監訳) 1985 うつ病の行動学 誠信書房)
- Woodworth, R.S. (1918) *Dynamic psychology*. Columbia University Press.
- 武小燕 (2015) 「日中の保育者の生活環境と労働環境に関する比較研究」『子ども学研究論集第 7 号』, 印刷中.
- 武小燕・陳惠貞・中田照子・栗山陽子・植村広美・平岩定法 (2014) 「保育者の労働・生活・文化に関する実態と意識の日中比較研究 (1)」『第 67 回 日本保育学会発表要旨集』, p.112.
- 山下光 (1997) 「動因理論」 加川元通『動機づけの基礎と実際』 川島書店, pp.27-35.

【参考文献】

- 陳惠貞 (2012) 「やる気を育てる保育・教育」 速水敏彦 (監修) 陳惠貞・浦上昌則・高村和代・中谷素之 (編)『コンピテンス 個人の発達とよりよい社会形成のために』 ナカニシヤ出版, pp.71-80.

陳 惠貞

厚生労働省編（2008）『保育所保育指針解説書』フレーベル館, pp.248-249.

文部科学省（2008）『幼稚園教育要領解説』フレーベル館, pp.248-251.

奈須正裕（2002）『やる気はどこから来るのか 意欲の心理学理論』 北大路書房.

櫻井茂男（1990）「動機づけ」 無藤隆ら編 『発達心理学入門 I 乳児・幼児・児童』 東京大学出版社,  
pp.197-209.

上淵寿（2004）『動機づけ研究の最前線』 北大路書房.

上田吉一（1983）『動機と人間性』 誠信書房, pp.159-164.

（名古屋経営短期大学子ども学科 教授）